CORE
Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
Provided by Brazilian Journals

Brazilian Applied Science Review

Qualidade de vida no trabalho e clima organizacional em uma empresa ferroviária, um estudo de caso

Quality of work life and organizational climate in a railway company, a case study

Recebimento dos originais: 17/02/2018
Aceitação para publicação: 23/03/2018

Fernando Kauê Novais Vieira
Graduando em Administração
Instituição: Universidade Nove de Julho – UNINOVE-SP
End.: Rua Guaranésia nº 425 – Vila Maria - SP
E-mal: fernandokaue_@hotmail.com

Jéssica Sebastiana de Sá Matos
Graduanda em Administração
Instituição: Universidade Nove de Julho – UNINOVE-SP
End.: Rua Guaranésia nº 425 – Vila Maria - SP
E-mal: jhessyka.sa@gmail.com

Natália da Silva Gonçalves
Graduanda em Administração
Instituição: Universidade Nove de Julho – UNINOVE-SP
End.: Rua Guaranésia nº 425 – Vila Maria - SP
E-mal: nataliagon94@gmail.com

Peri da Silva Santana
Mestre em Engenharia e Graduado em Administração e Sociologia
Instituições: Uninove / Centro Paula Souza Fatec-Etec / Faculdade das Américas FAM / Fac. Progresso
End.: Avenida Águia de Haia n. 2.965 – Cid. A.E. Carvalho - SP
E-mail: prof.peri@yahoo.com.br

RESUMO

O intuito deste trabalho, é o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, e também o Clima Organizacional, em uma empresa de segmento ferroviário, onde há uma preocupação em questões sociais, ergonômicas, e a saúde dos colaboradores, onde a mesma busca prevenir afastamento, riscos de acidentes na empresa, onde isso pode afetar sua produtividade. Como o Clima Organizacional chega a afetar na produtividade dos colaboradores. Através da implantação da QVT nas empresas busca-se obter ações onde promovam e que estimulem um ambiente mais saudável e confortável tanto para os colaboradores e também na empresa. Com isso foi aplicada uma pesquisa que foi distribuída para os colaboradores na linha de produção, onde se traduz os resultados obtidos

para a preocupação e a influência da QVT para o processo produtivo e também no papel da gestão empresarial da empresa, para que haja um melhor desempenho em ralação a produção e no ambiente empresarial.

Palavras–chave: Clima Organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to understand the importance of quality of life at work - QVT, in a railway segment company, where there is a concern regarding social, ergonomic, and employee health issues in companies, where the same Wants to prevent remoteness, risks of possible accidents in the company where it changes in the reduction of its productivity. Where through the Organizational Climate comes to affect in the production of the employees of the organizations of railway companies. Through the implementation of the QVT in companies we obtain reports of actions where they promote and that it becomes a more healthy and comfortable environment both for employees and also for company. This is done and applied a survey that was distributed to the employees in the production line, which translates the results obtained for the concern and influence of the QVT to the production process and also in the role of the company's business management, so that there is Performance in production and the business environment.

Keywords: Organizational Climate. Quality of life at work.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente em qualquer organização se apresentam através dos Recursos Humanos fatores decisivos para o sucesso das empresas, ainda mais quando se fala de trabalho em grupo em empresas ferroviárias.

Pois a atuação em grupo de cada setor é essencial para o desenvolvimento da empresa e também dos colaboradores, pois se esforçam para se lidar com as dificuldades que surgem durante os dias, ouvindo de forma democrática opiniões diferentes das suas, e desejando um bom ambiente para trabalhar.

Segundo Limongi-França (1998), QVT trata-se de um conjunto de ações da empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias estruturais e tecnológicas dentro e fora do ambiente de trabalho. A QVT visa em proporcionar a melhoria do bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho, e através disto a empresa preza para que o colaborador tenha um melhor desenvolvimento profissional. As empresas atualmente estão sendo obrigadas a encontrarem formas alternativas para contratar pessoas mais profissionais em suas áreas; e assim, acabam investindo para poder utilizar, da melhor maneira, o colaborador, pois apesar da tecnologia estar em um nível avançado, as pessoas que trabalham na empresa é que são responsáveis por conduzir a empresa e receber resultados desejados no qual tem a importância de ajudar a empresa a crescer cada vez mais no mercado de trabalho.

Portanto, este trabalho apresenta um estudo de campo a solução de diversos conflitos de clima organizacional, interagindo como canal de satisfação e, consequentemente, trazer benefícios e um bem-estar para todos os envolvidos.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nada mais são que ações de implantação de melhorias que as empresas adotam referente às estruturas, tecnologias e entre outros, tudo para o bem-estar e o bom desenvolvimento humano dos colaboradores dentro e fora do ambiente em que se trabalha.

Para Santana e Santana (2012), a QVT se traduz na preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e sua saúde, no desempenho de suas tarefas. Na conceituação de QVT aparecem várias dimensões como, por exemplo, a reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, a formação de equipes de trabalho semiautônomas ou auto gerenciadas e a melhoria do meio ambiente organizacional. Cabe também ressaltar que embora as definições de QVT sejam muitas, a satisfação e os anseios dos trabalhadores são pontos importantes no processo.

Conforme Albuquerque e França (1998), devido ao fato do mercado encontrar-se bastante competitivo, as empresas estão sendo obrigadas a encontrarem formas alternativas para contratar pessoas mais qualificadas; assim, acabam investindo para poder utilizar, da melhor maneira, o colaborador, pois apesar da tecnologia estar em um nível avançado, as pessoas que trabalham na empresa é que são responsáveis por conduzir e produzir os resultados desejados.

De acordo com Limongi-França (2014), encontram-se os seguintes focos para a QVT: o grau de satisfação do colaborador com a empresa, condições ambientais em geral da empresa, a preocupação com saúde e reconhecer talentos. No ambiente corporativo organizacional, surge a satisfação dos colaboradores que é muito importante, pois influencia diretamente no rendimento de suas atribuições e principalmente para o seu próprio bem-estar, essa perspectiva de melhora é para todos aqueles que passam a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho e que vive em uma constate busca de equilíbrio mental, físico e social, e que se deve ser respeitada as necessidades e as limitações de cada individuo.

3 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional corresponde à visão dos colaboradores de uma organização no que diz respeito ao seu ambiente de trabalho. O clima pode corresponder também à percepção dos clientes, fornecedores e outros públicos que tiverem contato com a organização, tudo dependerá de como este clima será avaliado.

De acordo com Coda (1998) o Clima Organizacional é um indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de Recursos Humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação das pessoas que integram a empresa.

4 Empresa Ferroviária

A empresa ferroviária para transporte de passageiros com 25 anos de mercado, conta com cerca de 8.000 colaboradores, localizada em São Paulo, operando 6 Linhas que somam 260 km em operação atendendo a Grande São Paulo transportando em média 3 milhões de pessoas por dia.

4.1 SERVIÇOS

- Transporte público sobre trilhos.

4.2 PROCESSO DE TRANSPORTE

Segundo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, no processo de desenvolvimento da economia do país o Sistema de Transporte Ferroviário Brasileiro (STFB) é percebido pelo mercado nos dias atuais como uma opção potencial de transporte apresentando melhores e menores fatores de custeio, favorecendo estratégias de desenvolvimento do processo logístico. (IPEA, 2009).

O modal ferroviário é naturalmente vocacionado para o transporte de cargas de baixo valor agregado, para fluxos concentrados (em termos de origens e destinos) e para grandes distâncias além do transporte público. Com o nível dos investimentos federais em conservação, manutenção e ampliação do sistema ferroviário decresceu sobremaneira ao longo da década de 80, resultando em uma acentuada degradação da eficiência operacional e qualidade dos serviços oferecidos na fase pré-privatização.

4.3 CERTIFICADOS E LICENÇAS

- ABTI (Associação Brasileira de Transportadores Internacionais);
- ANTT (Agência Nacional de Transportes Terrestres);
- ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária);
- Hanseática (A Associação Brasileira de Transportadores Internacionais);
- Polícia Federal (Segundo o artigo 21 da Lei nº 10.233/01);
- Receita Federal.

Para poder utilizar a Rede Ferroviária Nacional, as empresas devem ser titulares de Licença adequada à prestação de serviços de transporte ferroviário e de Certificado de Segurança que faça prova dos requisitos a satisfazer para garantir a Segurança do serviço nos itinerários que pretendam utilizar.

O Certificado de Segurança consta do Regulamento (CE) n.º 653/2007, de 13 de junho, que adota um modelo comum de certificado de segurança e respectivo requerimento. Este diploma foi alterado pelo Regulamento (UE) n.º 445/2011, de 10 de maio, no que diz respeito à parte A do certificado de segurança.

Segundo o Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT), enquanto Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária, emitir, renovar, alterar e fazer cessar os certificados de segurança, de acordo com a alínea do número 1 do artigo 63.º-B do Decreto-Lei n.º 270/2003, de 28 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 151/2014, de 13 de outubro. (Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., 2008)

4.4 GARANTIAS DE PRODUTOS E SERVIÇOS

Empresa de ramo transporte público e cargas especiais, o seu meio de transporte se torna ainda mais seguro tanto para a urbanização também para as cargas especiais de grandes valores são feitas em transportes de carga pesada, ou seja, tonelada de alguns tipos de produtos mais conhecidos como: minério de ferro, produtos siderúrgicos, produtos agrícolas, carvão e fertilizantes, entre outros.

O serviço público, a rigor, representa todas as atividades desenvolvidas pelo Estado, direta ou indiretamente, por atribuição legal, para a consecução de seus fins, satisfazendo necessidades coletivas, sob regime de direito público total ou parcial (DI PIETRO, 2004, p. 99). MEIRELLES (2000, p. 306) assim define:

> "Serviço Público é todo aquele prestado pela Administração e por seus delegados, sob normas e controle estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado".

4.5 POLÍTICA DE QUALIDADE E MEIO AMBIENTE

A empresa atuando no mercado brasileiro de transporte ferroviário, tem como fundamento da sua Política da Qualidade e Meio Ambiente o fornecimento de produtos e a prestação de serviços relacionados ao processo de coleta e transformação de resíduos industriais e de pós-consumo em matéria-prima. Estas atividades são focadas:

a) Na minimização dos nossos impactos ambientais;

b) Na tomada constante de ações para redução de resíduos;

c) Na prevenção da poluição;

d) Na melhoria contínua da eficácia do sistema de gestão da qualidade e ambiental;

e) Na busca do atendimento aos requisitos legais aplicáveis e outros subscritos;

f) Nas necessidades e expectativas dos nossos usuários, fornecedores e comunidade.

Missão: Ofertar serviços de transporte de passageiros com padrões de excelência que atendam às necessidades e expectativas dos usuários e da sociedade.

Visão: Ser reconhecida pelo usuário, pela população e pelo poder concedente como a melhor prestadora de serviços de transporte de passageiros na Região Metropolitana e no Estado de São Paulo.

Valores: Ética, Transparência, Comprometimento e respeito ao Meio Ambiente.

5 METODOLOGIA

Foi desenvolvida uma pesquisa de Clima Organizacional e QVT, com amostragem na empresa para uma população de cerca de 8000 colaboradores, a fim de se obter informações para melhorias das ações da área de gestão de pessoas para a empresa no próximo ano.

Conforme Duarte (2016), o método quantitativo é definido aquele que visa traduzir em números as opiniões e informações, para então obter a análise dos dados.

Para a coleta dos dados, nesta pesquisa, foi utilizado um questionário com 40 perguntas fechadas usando a Escala Likert, que foi aplicado no período de 03 à 21/10/16, onde foi aplicado via Intranet em um Formulário Eletrônico, que depois de coletados, foi possível realizar uma análise quantitativa com as informações fornecidas.

6 PESQUISA

Na aplicação do questionário da pesquisa, vemos na tabela abaixo, a identificação do número de pessoas que participaram e responderam à pesquisa durante o período que ela foi executada.

Brazilian Applied Science Review

Tabela 1 - Acompanhamento / Monitoramento do processo

ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DO PROCESSO

LANÇAMENTO EM 03/10 E ACOMPANHAMENTO	% DE RESPONDENTES	
07/out	28,34%	
13/out	37,88%	
17/out	41,73%	
20/out	49,04%	
21/out	58,77%	ENCERRAMENTO

ADESÃO E RESPONDENTES POR DIRETORIA

Diretoria	Efetivo/Ativos (*) - base Set/2016	Total Respondentes	%
DE	161	110	68,32%
DF	332	236	71,08%
DO	6.968	3.989	57,25%
DP	139	95	68,35%
PR	346	251	72,54%
Total Geral	7.965	4.681	58,77%
(*) excluídos: alunos, cedidos e inativos (afastados)			

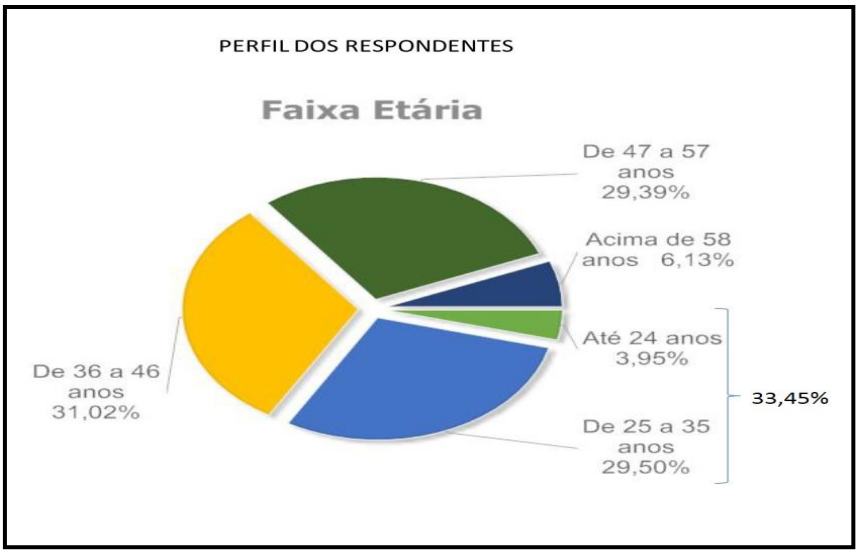
No gráfico abaixo temos o gênero dos entrevistados, onde podemos perceber que a maioria dos respondentes da pesquisa são do sexo masculino, com 83,19% e somente 16,81% são mulheres.

Gráfico 1 - Gênero dos entrevistados

Analisando o gráfico abaixo, podemos identificar a faixa etária dos participantes, a pesquisa identificou que a faixa entre 24 anos a 35 anos, tem o maior índice com 33,45% e o menor é o acima de 58 anos com 6,13%.

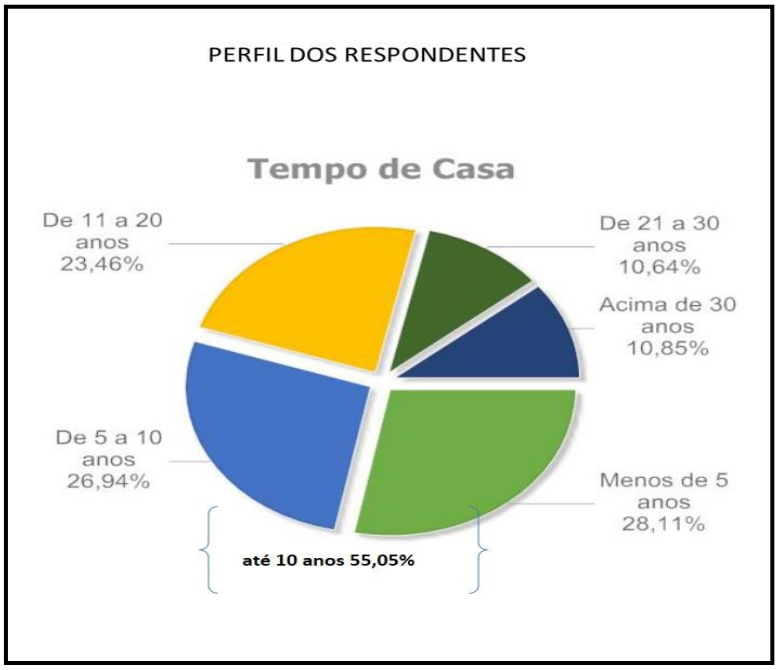
Brazilian Applied Science Review

Gráfico 2 - Faixa etária dos entrevistados



Podemos verificar no gráfico abaixo o tempo de permanência dos colaboradores na organização, onde o tempo maior é de até 10 anos com 55,05%, seguido de até 20 anos com 23,46%, até os 30 anos com 10,64% e acima dos 30 anos com 10,85%.

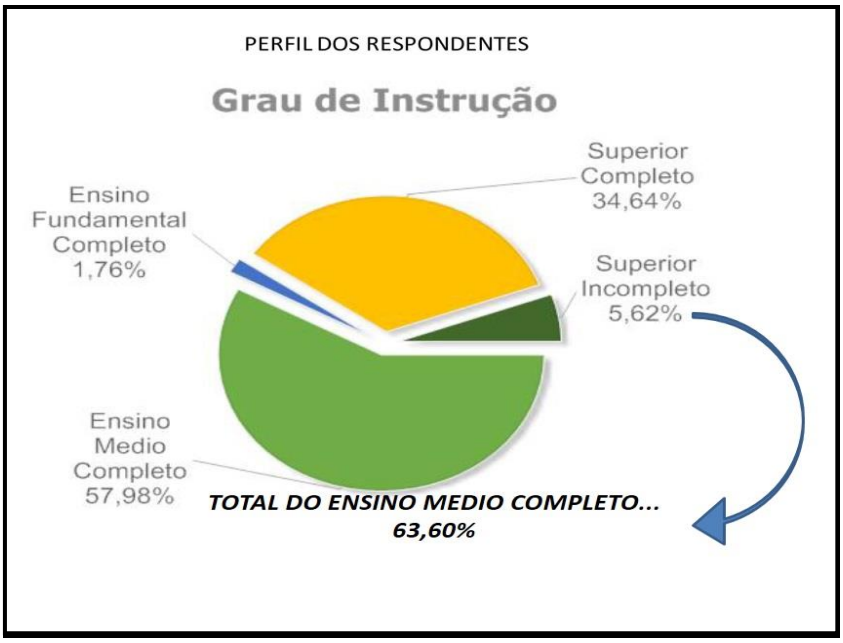
Gráfico 3 - Tempo de empregabilidade dos entrevistados



No gráfico abaixo podemos notar o grau de instrução dos entrevistados da pesquisa. O menor grau de ensino é de 1,76% com ensino fundamental completo. Ensino médio completo com 57,98% da empresa. Com superior incompleto ficou em 5,62% e com o superior completo 34,64%.

Brazilian Applied Science Review

Gráfico 4 - Grau de escolaridade dos entrevistados



Com base em todas as informações anteriores foi feito a separação por categorias: administrativos, nível superior, operativo, plano repres./ liderança. O total de colaboradores na empresa é de 7965, respondentes na pesquisa foram de 4681, totalizando 58,77% da organização.

Tabela 2 – Agrupamento de cargos em segmentos

AGRUPAMENTO DE CARGOS EM SEGMENTOS/ATIVOS/RESPONDENTES

SEGMENTO/GRUPO DE CARGOS	EFETIVO/ATIVOS SET/16(*)	RESPONDENTES	% RESPONDENTES
Administrativo	364	245	67,31%
Nível Superior	644	486	75,47%
Operativo	6360	3483	54,76%
Plano Repres./Liderança	597	467	78,22%
TOTAL	7965	4681	58,77%

(*) excluídos: alunos, cedidos e inativos (afastados)

GRUPOS DE CARGOS / PARA ANALISE DE RESULTADOS (ADMINISTRATIVO; NIVEL SUPERIOR; OPERATIVO; PL.REPRESENTATIO/LIDERANÇA ESTRATÉGICA)

Na tabela abaixo foi feita a separação dos cargos administrativos, onde temos 364 pessoas, e o número de respondentes da pesquisa foram de 245, totalizando 67,31%.

Brazilian Applied Science Review

Tabela 3 - Segmento por Grupo de Cargos – Administrativo

SEGMENTO/GRUPO DE CARGOS	EFETIVO SETEMBRO/16(*)	RESPONDENTES	% RESPONDENTES
Administrativo	364	245	67,31%
Nível Superior	644	486	75,47%
Operativo	6360	3483	54,76%
Plano Repres./Liderança	597	467	78,22%

ADMINISTRATIVO	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	197	143	72,59%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	152	94	61,84%
	AUXILIAR DE ESCRITORIO	10	4	40,00%
	AUXILIAR ENFERMAGEM TRAB	1	1	100,00%
	SECRETARIA EXECUTIVA	3	3	100,00%
	TELEFONISTA	1	0	0,00%
Administrativo Total		**364**	**245**	67,31%

Na tabela a seguir foi feita a separação por cargo com nível superior, onde temos 644 pessoas. O total de respondentes deste grupo foi de 486 pessoas, representando 75,47%.

Tabela 4 - Segmento por Grupo de Cargos – Nível Superior

SEGMENTO/GRUPO DE CARGOS	EFETIVO SETEMBRO/16(*)	RESPONDENTES	% RESPONDENTES
Administrativo	364	245	67,31%
Nível Superior	644	486	75,47%
Operativo	6360	3483	54,76%
Plano Repres./Liderança	597	467	78,22%

Na tabela adiante foi feita a separação por cargo operacional, onde temos 6360 pessoas. E dessas, 3483 pessoas responderam à pesquisa, totalizando 54,76%.

Tabela 5 - Segmento por Grupo de Cargos

SEGMENTO/GRUPO DE CARGOS	EFETIVO SETEMBRO/16(*)	RESPONDENTES	% RESPONDENTES
Administrativo	364	245	67,31%
Nível Superior	644	486	75,47%
Operativo	**6360**	**3483**	**54,76%**
Plano Repres./Liderança	597	467	78,22%

Podemos verificar na tabela abaixo a separação por cargos de liderança, onde temos 597 pessoas. O número de respondentes deste grupo foi de 467 pessoas, representando um total de 78,22%.

Tabela 6 - Segmento por Grupo de Cargos

SEGMENTO/GRUPO DE CARGOS	EFETIVO SETEMBRO/16(*)	RESPONDENTES	% RESPONDENTES
Administrativo	364	245	67,31%
Nível Superior	644	486	75,47%
Operativo	6360	3483	54,76%
Plano Repres./Liderança	597	467	78,22%

Analisando a tabela, verificamos que a maioria das pessoas de todos os diferentes cargos da empresa, responderam à pesquisa com “concordo” ou “concordo muito” as questões apresentadas.

Tabela 7 - Indicadores de Desempenho

	1 - NÃO SEI	2 - DISCORDO MUITO	3 - DISCORDO	4 - NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	5 - CONCORDO	6 - CONCORDO MUITO	TOTAL
PLANO REPRES./LIDERANÇA	1,25%	4,05%	8,17%	16,57%	49,43%	20,53%	100,00%
OPERATIVO	2,93%	8,62%	12,54%	20,81%	40,14%	14,95%	100,00%
NIVEL SUPERIOR	1,95%	6,54%	11,11%	19,16%	44,48%	16,76%	100,00%
ADMINISTRATIVO	3,05%	7,56%	10,74%	18,95%	43,80%	15,90%	100,00%

Observando a tabela abaixo, vemos o total de respostas de cada um dos 12 indicadores de avaliação e o total de cada alternativa de resposta, onde de 1 à 3 são considerados resultados negativos e de 5 à 6 são resultados positivos.

Brazilian Applied Science Review

Tabela 8 – Indicadores de Desempenho – Respostas dos respondentes

QUANTIDADE DE QUESTÕES (40) X QUANTIDADE DE RESPONDENTES (4681) 187240

12 INDICADORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ASSOCIADOS

Contagem de RESPOSTA / Rótulos de Linha	Rótulos de Coluna: 1 NÃO SEI	2 DISCORDO MUITO	3 DISCORDO	4 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	5 CONCORDO	6 CONCORDO MUITO	Total Geral
Compromisso Institucional (6)	650	1099	2197	4006	11590	8544	28086
Comunicação (2)	125	253	607	1965	5270	1142	9362
Conhecimento Técnico (1)	34	23	156	572	2898	998	4681
Iniciativa (1)	81	39	96	603	2888	974	4681
Liderança e estilo de chefia (10)	1065	3896	5468	9632	20002	6747	46810
Orientação para Resultados (6)	992	2621	3973	5493	10581	4426	28086
Qualidade no Ambiente de Trabalho (2)	151	752	1114	2217	4104	1024	9362
Reconhecimento Pessoal (1)	85	465	768	1198	1828	337	4681
Reconhecimento Profissional (4)	514	2451	3702	5008	5904	1145	18724
Relacionamento(3)	227	605	1120	2575	6849	2667	14043
Transparência e Ética (3)	936	2330	2494	3554	3904	825	14043
Visão Estratégica (1)	135	249	513	846	2284	654	4681
Total Geral	4995	14783	22208	37669	78102	29483	187240

RESULTADOS NEGATIVOS

?

RESULTADOS POSITIVOS

A seguir, podemos ver as porcentagens de cada indicador de desempenho, que mostra que a maioria das respostas dadas pelos participantes da pesquisa foram considerado positivo.

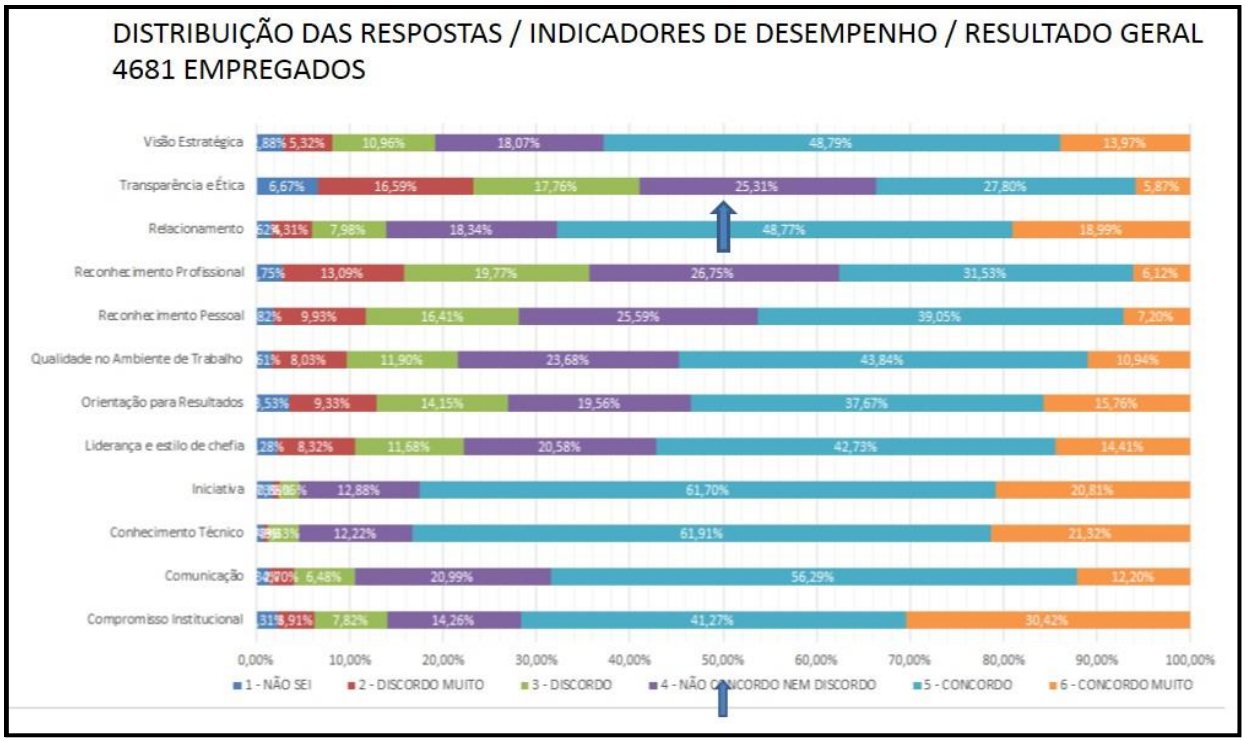
Tabela 9 – Indicadores de Desempenho – Respostas dos respondentes

	1 - NÃO SEI	2 - DISCORDO MUITO	3 - DISCORDO	4 - NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	5 - CONCORDO	6 - CONCORDO MUITO	Total Geral
Compromisso Institucional	2,31%	3,91%	7,82%	14,26%	41,27%	30,42%	100,00%
Comunicação	1,34%	2,70%	6,48%	20,99%	56,29%	12,20%	100,00%
Conhecimento Técnico	0,73%	0,49%	3,33%	12,22%	61,91%	21,32%	100,00%
Iniciativa	1,73%	0,83%	2,05%	12,88%	61,70%	20,81%	100,00%
Liderança e estilo de chefia	2,28%	8,32%	11,68%	20,58%	42,73%	14,41%	100,00%
Orientação para Resultados	3,53%	9,33%	14,15%	19,56%	37,67%	15,76%	100,00%
Qualidade no Ambiente de Trabalho	1,61%	8,03%	11,90%	23,68%	43,84%	10,94%	100,00%
Reconhecimento Pessoal	1,82%	9,93%	16,41%	25,59%	39,05%	7,20%	100,00%
Reconhecimento Profissional	2,75%	13,09%	19,77%	26,75%	31,53%	6,12%	100,00%
Relacionamento	1,62%	4,31%	7,98%	18,34%	48,77%	18,99%	100,00%
Transparência e Ética	6,67%	16,59%	17,76%	25,31%	27,80%	5,87%	100,00%
Visão Estratégica	2,88%	5,32%	10,96%	18,07%	48,79%	13,97%	100,00%

Analisando a tabela abaixo, vemos que a partir dos 50%, praticamente todas as respostas foram de 5 à 6, consideradas positivas.

Brazilian Applied Science Review

Tabela 9– Distribuição das Respostas – Resultado Geral



7 PCO - PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL - ENTREVISTA

1. A atividade que exerço gera impacto na prestação de serviços ao usuário.

   A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

   D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

2. A empresa valoriza seus empregos enquanto profissionais.

   A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

   D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

3. A empresa valoriza seus empregados enquanto seres humanos.

   A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

   D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

4. A empresa é referência no mercado pela conduta profissional de seus colaboradores.

   A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

   D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

5. A empresa ouve sugestões e opiniões dos colaboradores.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

6. A escolha de chefes e supervisores é feita com base em competência e capacitação.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

7. O meu trabalho atende às necessidades de outras áreas da empresa.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

8. A minha área estimula o trabalho em equipe.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

9. Tenho uma boa relação profissional com equipes de outras áreas da empresa.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

10. Acredito que o consumidor percebe as melhorias no serviço prestado pela empresa.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

11. As ações da empresa são pautadas na transparência e ética.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

12. Conheço todos os procedimentos e normas necessários para realizar meu trabalho.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

13. Confio na minha chefia.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

14. Conheço as metas e objetivos planejados para minha área.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

15. Meu chefe estimula novas ideias e aceita sugestões de melhorias.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

16. As normas da empresa são aplicadas igualmente para todos os colaboradores.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

17. Considero que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela a empresa.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

18. Eu me sinto informado pela Intranet da empresa.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

19. Consigo informações de outras áreas para fazer minhas atividades.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

20. Em minha área, as tarefas são distribuídas de forma justa.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

21. Meu chefe avalia o resultado do meu trabalho e me orienta sobre como posso melhorar.
A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

22. Consigo fazer um trabalho de qualidade dentro do prazo que é me dado.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

23. Na minha área de trabalho os funcionários participam na solução de problemas.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

24. Existe relação de confiança entre meu chefe e as pessoas que trabalham com ele.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

25. Em minha área, várias pessoas realizam a mesma tarefa sem necessidade.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

26. Meu chefe oferece apoio e informações que eu preciso para executar minhas atividades.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

27. Meu chefe imediato informa os resultados obtidos, dificuldades e avanços na empresa.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

28. Meu chefe imediato se preocupa com resultados.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

29. Tenho abertura para expor ao meu chefe imediato situações particulares que interferem o meu trabalho.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo
D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

30. Estou otimista em relação ao futuro da empresa.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

31. Na minha área, os processos de trabalho são organizados.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

32. No meu setor as pessoas trabalham com boa vontade.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

33. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

34. Os veículos de informação da empresa trazem informações adequadas.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

35. Em minha área tenho espaço para apresentar propostas ou projetos para a solução de problemas.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

36. Simplificar e organizar processos é uma prática na empresa.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

37. Participo dos eventos que a empresa promove para seus colaboradores.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

38. Sou convidado a assumir novos desafios com frequência.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

39. Me posiciono de forma assertiva frente às situações de conflito.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

40. Eu trabalho com boa vontade.

A ( ) Concordo Muito B ( ) Concordo C ( ) Não concordo, nem discordo

D ( ) Discordo E ( ) Discordo Muito F ( ) Não sei

8 JUSTIFICATIVAS

8.1 TREINAMENTO

Nosso propósito é implantar atividades que objetivam trabalhar e desenvolver o potencial de aprendizagem e o desempenho, através da aquisição de novos conhecimentos e vivências para desenvolver competências, melhorando comportamentos e atitudes.

8.2 PROGRAMAS DE PARTICIPAÇÕES E RESULTADOS

Nosso intuito é de incentivar os colaboradores a comprometer-se cada vez mais com os objetivos da empresa.

8.3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Visamos selecionar os profissionais mais qualificados, alinhados com o negócio, com potencial diferenciado e de acordo com o perfil exigido para assumir o cargo na nossa empresa. Ele é estruturado a partir da definição do perfil do cargo, das competências ideais para o desempenho da função e da cultura organizacional.

8.4 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O processo desenvolvido pela empresa auxilia a identificar os talentos da organização e a otimizar o seu potencial, bem como possibilita a identificação de problemas de gerência e supervisão, de integração das pessoas à organização, de adequação da pessoa ao cargo, de localização de possíveis deficiências de treinamento e desenvolvimento de profissionais.

8.5 PROGRAMAS DE REMUNERAÇÃO

É uma forma de vincular o desempenho e a recompensa para incentivar o colaborador e a equipe a buscarem a melhoria contínua, superação e partilhar resultados.

8.6 CARREIRA

Visamos estabelecer trajetórias de carreira, assegurando que os colaboradores tenham perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional, conciliando as diferentes expectativas de carreira das pessoas com as necessidades da nossa empresa, alinhado com a cultura e realidade organizacionais, garantindo maior produtividade, comprometimento e retenção de talentos.

9 CONCLUSÃO

O objetivo do questionário elaborado é que podemos analisar as observações feitas para cada um dos itens descritos para a avaliação da QVT na empresa ferroviária.

Dentro deste trabalho, foi observada a importância da QVT, na produção ferroviária, porém seus colaboradores acreditam que a QVT, é de essencial importância dentro do ambiente de trabalho.

Isso nos mostra que existem poucos programas voltados para educação dos colaboradores em relação à qualidade de vida e da qualidade ambiental, onde nos leva acreditar que as empresas não divulgam os programas. Com isso os mesmos respondem que acreditam na importância da qualidade de vida e também para com a qualidade do meio ambiente.

Segundo Santana e Santana (2012), com as QVT já implantada nas empresas, podemos verificar que surgem preocupações nas empresas de segmento ferroviário, onde leva as questões econômicas, saúde dos colaboradores, afastamento dos mesmos e risco de acidentes e também na produtividade. Entretanto as empresas não se preocupam com a informação e formação do conhecimento dos seus colaboradores em relação ao programa qualidade de vida no trabalho.

Assim podemos concluir que por mais que as empresas já tenham instalado o programa QVT, a maioria dos entrevistados não observam os efeitos deste programa para a melhora da saúde dos colaboradores na empresa e se tornam indecisos ou até mesmo indiferentes; como visto esses elementos são importantes para dentro das organizações e para linha de gerência das empresas ferroviárias com o objetivo para o bem estar no clima organizacional.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress o conceito de qualidade total. Revista de Administração, v. 32, abril/jun., 1998.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

DUARTE, Vânia Maria do Nascimento. Pesquisa quantitativa e qualitativa http://monografias.brasilescola.uol.com.br/regras-abnt/pesquisa-quantitativa-qualitativa.htm

DUTRA, J. de S. (Org.). Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. QVT: uma experiência brasileira. São Paulo: Revista de Administração. v. 23, n. 4, p. 29-38, 1998.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para Melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2014.

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES. Relatório Trimestral de Acompanhamento das Concessões Ferroviárias. 3º trimestre 1998, Abril a Junho 2000, Abril a Junho 2001.

REVISTA ACADEMICA FACULDADE FERNÃO DIAS, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TRÊS EMPRESAS DA CIDADE DE SÃO PAULO; ano 3, Novembro 2016 http://www.faculdadefernaodias.edu.br/rafe/revista/numero10/2-Avaliacao-de-desempenho.pdf

Revista ANTT, Volume 1, Novembro 2009.

SANTANA, Peri da Silva; SANTANA, José C. Curvelo. Qualidade de Vida no Trabalho, Gestão, Produtividade e o Atendimento ao Cliente Interno e Externo. Omnes Humanitate Revista Científica da ESAB, vol. 2, Vila Velha/Espírito Santo, dezembro de 2012.

SANTOS, Yndrid Nalu Ferreira; BATISTA, Marília Batista; PAIVA, Denise Silva da; SANTANA, Peri da Silva. Estudos e Abordagens da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Indústria Têxtil. 2º FIPA – Fórum Integrado de Pesquisas em Administração. S. Paulo, 2016. http://portal.fmu.br/pesquisa/forum-adm/arq/FORUM_FMU_2016_final.pdf